

I

(Ψηφίσματα, συστάσεις και γνωμοδοτήσεις)

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΕΙΣ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

466Η ΣΥΝΟΔΟΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΤΗΣ 19ΗΣ, 20ΗΣ ΚΑΙ 21ΗΣ ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2010

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρώπη» (γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2011/C 51/01)

Εισηγητής: ο κ. **Alexander Graf von SCHWERIN**Συνεισηγήτρια: η κ. **Madi SHARMA**

Στις 17 Φεβρουαρίου 2010 και σύμφωνα με το άρθρο 29, παράγραφος 2, του εσωτερικού της κανονισμού, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε να συντάξει γνωμοδότηση πρωτοβουλίας με θέμα:

«Οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρώπη»

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 2 Σεπτεμβρίου 2010.

Λόγω της ανανέωσης της θητείας της ΕΟΚΕ, η Ολομέλεια αποφάσισε να διεξαγάγει ψηφοφορία για τη γνωμοδότηση αυτή κατά τη σύνοδο ολομέλειας του Οκτωβρίου και όρισε γενικό εισηγητή τον κ. **Alexander Graf von SCHWERIN**, σύμφωνα με το άρθρο 20 του Εσωτερικού Κανονισμού.

Κατά την 466η σύνοδο ολομέλειάς της στις 21 Οκτωβρίου 2010, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε με ψήφους 170 υπέρ, 9 κατά και 22 αποχές την ακόλουθη γνωμοδότηση:

1. Περίληψη και συστάσεις

1.1 Η οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων (στο εξής ΣΕ) αποτελεί μια δυνατότητα που επιτρέπει σε επιχειρήσεις και εργαζομένους, αλλά και στην κοινωνία συνολικά, να συμμετάσχουν περισσότερο και με καλύτερο τρόπο στην επιτυχία του αυξανόμενου «εξευρωπαϊσμού» της οικονομικής δραστηριότητας. Για τον λόγο αυτόν η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή επιθυμεί, με αυτήν την γνωμοδότηση πρωτοβουλίας, να ευαισθητοποιήσει περισσότερο την κοινή γνώμη όσον αφορά το εν λόγω ζήτημα. **Στόχος είναι να παρακινήθει η Ευρώπη, ώστε να επεξεργασθεί ένα γενικό πλαίσιο** το οποίο να προωθεί την κοινωνική και οικονομική συνοχή της Ευρώπης διευκολύνοντας την εφαρμογή της ΣΕ σε διαφορετικά επίπεδα, (συμμετοχή στα κέρδη, έκδοση μετοχών εργαζομένων, πληρωμές σε προγράμματα αποταμίευσης υπέρ των εργαζομένων).

1.2 Οι επιχειρήσεις, περιλαμβανομένων ιδίως των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) επέκτειναν, κατ' αναλογία με τη διεύρυνση της Ευρώπης, τις δραστηριότητές τους εκτός συνόρων. Μια από τις **προτεραιότητες της στρατηγικής ΕΕ 2020** είναι να τεθεί

στο προσκήνιο η εφαρμογή του *Small Business Act*, ιδίως όσον αφορά τη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των ΜΜΕ. Η ΣΕ μπορεί να αποτελέσει έναν από τους μηχανισμούς επιδίωξης αυτού του στόχου και **ενίσχυσης, κατ' αυτόν τον τρόπο, της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών ΜΜΕ**. Ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησης, τα μοντέλα ΣΕ πρέπει να εφαρμόζονται σύμφωνα με τις λύσεις που επιτυγχάνονται σε επίπεδο επιχείρησης και να προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, ώστε να λαμβάνεται υπόψη η διαφορετικότητα μεταξύ επιχειρήσεων και μεταξύ κρατών.

1.3 *Επιδίωξη της παρούσας γνωμοδότησης πρωτοβουλίας είναι λοιπόν:*

— να επαναφέρει τον διάλογο σχετικά με τη ΣΕ σε ευρωπαϊκό επίπεδο και **να δώσει νέα ώθηση σε μια πανευρωπαϊκή συζήτηση**.

— **να ευαισθητοποιήσει την κοινή γνώμη σχετικά με το θέμα** και να ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους, τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και στα κράτη μέλη, να ασχοληθούν ενδελεχώς με το θέμα.

— να αναγνωρίσει τα εμπόδια για τη διασυνοριακή ΣΕ και να **αναδείξει πιθανές λύσεις**.

— να **καλέσει τα αρμόδια ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα** να επεξεργασθούν λύσεις, όπου αυτό απαιτείται.

— να **διευκρινίσει ζητήματα που εξακολουθούν να εκκρεμούν** και απαιτούν περαιτέρω επεξεργασία.

1.4 Η εφαρμογή της ΣΕ πρέπει να είναι οικειοθελής. Δεν πρέπει να αντικαθιστά τις υφιστάμενες αποδοχές, αλλά να αποτελεί μια **επιπρόσθετη συμπλήρωση των συστημάτων αποδοχών** χωρίς να παρεμποδίζει τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις. Πρέπει να είναι κατανοητή από τους εργαζόμενους και επομένως συμπληρώνει, από αυτήν την άποψη, άλλες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων. Πρέπει επίσης να διατηρηθεί εκτός του πλαισίου των συνταξιοδοτικών καθεστώτων. Ωστόσο, μπορεί σε μεμονωμένες περιπτώσεις να αποτελεί πρόσθετο στοιχείο ασφάλισης γήρατος.

1.5 Το επιθυμητό όφελος από την οικονομική ΣΕ συνίσταται στα εξής:

— να **αυξηθεί η τοπική αγοραστική δύναμη** και να ενισχυθούν, κατ' αυτόν τον τρόπο, οι επιχειρηματικές δυνατότητες μιας περιοχής.

— να συνεισφέρει ως ποιοτικό **στοιχείο καλής εταιρικής διακυβέρνησης** στην αύξηση του εισοδήματος μέσω της συμμετοχής στην επιτυχία της επιχείρησης.

— ως **συστατικό στοιχείο επένδυσης, να αποτελέσει κίνητρο** και να συνεισφέρει μέσω της μεγαλύτερης ταυτοποίησης με την επιχείρηση στην αφοσίωση των εργαζομένων.

1.6 Για τον λόγο αυτόν, η ΕΟΚΕ προωθεί την έκδοση νέας **σύστασης του Συμβουλίου** (όπως η σύσταση 92/443/ΕΟΚ της 27.7.1992) για την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη και στα αποτελέσματα των επιχειρήσεων, καθώς και την υποβολή προτάσεων σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των εμποδίων για τα διασυνοριακά σχέδια.

1.6.1 Σχετικά με το θέμα αυτό θα πρέπει να ληφθούν, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα ακόλουθα χρήσιμα μέτρα:

1) Η εφαρμογή της ΣΕ θα πρέπει να διευκολυνθεί σε πανευρωπαϊκό επίπεδο και **βάσει κοινών αρχών**.

2) Το αυξανόμενο μερίδιο και οι διάφορες μορφές ΣΕ θα πρέπει να αναλυθούν και να παρουσιασθούν με τρόπο κατανοητό στην πράξη, **προκειμένου να διευκολυνθεί η εφαρμογή τους, ιδίως σε ΜΜΕ**.

3) **Επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται εκτός συνόρων** θα πρέπει να υποστηριχθούν, ώστε να ξεπεράσουν πρωτίστως τα φορολογικά εμπόδια σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ και του ΕΟΧ, προκειμένου να μπορέσουν ευκολότερα να επιτύχουν τους στόχους της μεγαλύτερης αφοσίωσης των εργαζομένων και της ταυτοποίησής τους με την επιχείρηση μέσω της ΣΕ.

4) Θα πρέπει να δημιουργηθούν **μορφές ΣΕ**, οι οποίες να **βελτιώσουν ιδίως την προσφορά** από την πλευρά των επιχειρήσεων, τη συμμετοχή των εργαζομένων, τη μεμονωμένη προώθηση της επένδυσης, την αυξανόμενη συμμετοχή των εργαζομένων στα αποτελέσματα της εταιρίας καθώς και τη διασυνοριακή μεταβίβαση.

5) Η θετική συμμετοχή των εργαζομένων μέσω της άσκησης δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και της συνεπαγόμενης ευθύνης των εργαζομένων που συμμετέχουν θα μπορούσε να συνεισφέρει στην **ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης**.

6) **Παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών** όσον αφορά τη ΣΕ θα πρέπει να γνωστοποιούνται συνεισφέροντας έτσι στη διάδοσή της. Οι αντίστοιχες δραστηριότητες θα πρέπει να προβλέπονται **στον προϋπολογισμό της ΕΕ με ειδικό κονδύλιο**.

7) **Η ΣΕ ως μοντέλο εξαγοράς επιχείρησης από εργαζομένους (Employee-buy-outs)** ενδείκνυται για την ενίσχυση της συνέχειας και κατά συνέπεια της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και την ταυτόχρονη ενίσχυση του δεσμού τους με την περιοχή.

8) Οι μισθοί καθώς και η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων δεν ακολούθησαν την ανοδική τάση της παραγωγής και των απολαβών των μετόχων⁽¹⁾. Η κρίση στις χρηματοπιστωτικές αγορές θα έχει αρνητικές επιπτώσεις και για τους μισθωτούς. Η ΣΕ θα μπορούσε, ανάλογα με τη μορφή της, να αποτελέσει – **μερική – αποζημίωση για την απώλεια αγοραστικής δύναμης και μέσο αποκατάστασης για τις επαναλαμβανόμενες διακυμάνσεις**, αλλά δεν θα πρέπει να υποκαταστήσει την αύξηση των μισθών.

9) **Θα πρέπει να δημιουργηθούν πηγές πληροφοριών για τις συνέπειες της ΣΕ** τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους, καθώς και δυνατότητες κατάρτισης και παροχής συμβουλών από ανεξάρτητα όργανα, ήτοι μη κυβερνητικές οργανώσεις.

10) Όπου συνηθίζεται η διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα πρέπει να ρυθμίζονται οι όροι της ΣΕ και στο πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών.

2. Ιστορικό

2.1 Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Η σύσταση του Συμβουλίου (μεταγενέστερα Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης) για την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη και στα αποτελέσματα των επιχειρήσεων⁽²⁾ θέσπισε ήδη από το 1992 **γενικές αρχές, τις οποίες υποστηρίζει η ΕΟΚΕ**:

— τακτική εφαρμογή.

⁽¹⁾ Για περαιτέρω στοιχεία βλ. D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar-ILO

⁽²⁾ 92/443/ΕΟΚ

- υπολογισμός βάσει εκ των προτέρων καθορισμένου τύπου·
- εφαρμογή επιπλέον των παραδοσιακών συστημάτων απολαβών·
- ποικίλες μορφές συμμετοχής ανάλογα με την κερδοφορία της επιχείρησης·
- οφέλη για το σύνολο των εργαζομένων·
- εφαρμογή τόσο σε ιδιωτικές όσο και σε δημόσιες επιχειρήσεις·
- εφαρμογή σε επιχειρήσεις όλων των μεγεθών·
- απλότητα των μοντέλων·
- πληροφόρηση και κατάρτιση των εργαζομένων σχετικά με τα μοντέλα·
- οικειοθελής εφαρμογή και συμμετοχή στα μοντέλα.

Στην ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Για ένα πλαίσιο προώθησης της οικονομικής συμμετοχής των εργαζομένων»⁽³⁾ του 2002 οι αρχές αυτές επιβεβαιώθηκαν.

2.2 Οι εκθέσεις PEPPER για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

2.2.1 Αποτελέσματα: Θετική δυναμική της ΣΕ

Στις εκθέσεις PEPPER υπογραμμίζεται η διαρκής σημασία που έχει το θέμα αυτό για την ευρωπαϊκή πολιτική: η έκθεση PEPPER IV⁽⁴⁾ διαπιστώνει τη **σταθερά αυξανόμενη διάδοση της ΣΕ εντός της ΕΕ των 27 κατά την τελευταία δεκαετία**. Κατά το χρονικό διάστημα 1999-2005 αυξήθηκε το ποσοστό των επιχειρήσεων που προσφέρουν μοντέλα συμμετοχής στο κεφάλαιο, σε όλους τους εργαζομένους, κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες, από 13 %, κατά μέσο όρο, σε 18 %, σε σύγκριση με τα μοντέλα συμμετοχής στην κερδοφορία που αυξήθηκαν κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες, από 29 %, κατά μέσο όρο, σε 35 % (στοιχεία CRANET, σταθμικός μέσος όρος όλων των κρατών). Εξίσου αυξήθηκε και το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχουν στα μοντέλα, αν και σε περιορισμένη έκταση (στοιχεία από την έρευνα European Working Conditions Survey – EWCS).

2.2.2 Συστάσεις:

Στην έκθεση PEPPER-IV προτείνεται να εκδώσει το **Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σύσταση σχετικά με μια ευρωπαϊκή πλατφόρμα για τη ΣΕ**. Στο πλαίσιο αυτό, η διεθνής προσέγγιση «συστατικών στοιχείων», που είναι σύμφωνη με την αρχή της οικειοθελούς συμμετοχής, περιλαμβάνει όλες τις μορφές οικονομικής συμμετοχής που εφαρμόζονται:

- 1) συμμετοχή στα κέρδη (μετρητά, αποτελέσματα προς μεταφορά ή βάσει μετοχών)·
- 2) ατομική συμμετοχή στο κεφάλαιο (μετοχές ή δικαίωμα προαίρεσης μετοχών του προσωπικού)·
- 3) το πρόγραμμα αγοράς μετοχών από εργαζομένους «ESOP» (ένα συλλογικό μοντέλο συμμετοχής στο κεφάλαιο, το οποίο χρηματοδοτείται από συμμετοχή στα κέρδη επιπλέον του μισθού).

Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται παράλληλα πεδίο για νέες μορφές ΣΕ. Για λύσεις κατά περίπτωση όλες οι **επιλογές θα μπορούσαν να συνδυαστούν μεταξύ τους**.

2.2.3 Προώθηση προαιρετικών φορολογικών κινήτρων

Τα φορολογικά κίνητρα, μολονότι δεν αποτελούν αναγκαία προϋπόθεση για ΣΕ, έχουν ωστόσο σαφώς θετική επίδραση στις χώρες όπου παρέχονται. Παρά την αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών όσον αφορά τη φορολογία, ο **συντονισμός, ο εξορθολογισμός και η αμοιβαία αναγνώριση** μπορούν να συμβάλουν στη διευκόλυνση της ΣΕ σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται εκτός συνόρων. Ο **υπολογισμός πραγματικών φορολογικών συντελεστών** για τυποποιημένα σενάρια θα καθιστούσε δυνατή την άμεση σύγκριση των 27 της ΕΕ και θα εξασφάλιζε, με τον τρόπο αυτόν, περαιτέρω εναρμόνιση. Εφόσον διατηρηθεί ο προαιρετικός χαρακτήρας τους, θα αποφευχθεί η σύγκρουση με το εθνικό δίκαιο.

2.2.4 Σύνοψη του status quo

Οι κοινωνικοί εταίροι και οι αρμόδιοι για τη λήψη πολιτικών αποφάσεων χρειάζονται μια σαφή, λεπτομερή σύνοψη σχετικά με τα εφαρμοζόμενα εθνικά μοντέλα που προσφέρονται και τη χρήση τους. Έως σήμερα δεν υφίστανται διεθνή στοιχεία από έρευνες που αφορούν συγκεκριμένα τη ΣΕ. Το κενό αυτό θα πρέπει να καλυφθεί, για παράδειγμα, μέσω τακτικών ερευνών.

2.3 Προετοιμασία προγραμμάτων που προωθεί η Επιτροπή: προσέγγιση «συστατικών στοιχείων» για ένα μοντέλο της ΕΕ

2.3.1 Για να δημιουργήσει σύνδεση μεταξύ των ποικίλων και πολύ διαφορετικών μοντέλων ΣΕ που υφίστανται στα κράτη μέλη της ΕΕ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή **προώθησε** προπαρασκευαστικές εργασίες για την αποκαλούμενη **προσέγγιση «συστατικών στοιχείων» (Building Block Approach)**⁽⁵⁾. Στο πλαίσιο αυτής γίνεται διάκριση μεταξύ των τριών βασικών μορφών της ΣΕ στην Ευρώπη (της συμμετοχής στα κέρδη, της ατομικής συμμετοχής στο κεφάλαιο και του προγράμματος αγοράς μετοχών από εργαζομένους «ESOP», βλέπε και το παράρτημα).

2.3.2 Η προσέγγιση «συστατικών στοιχείων» **ανταποκρίνεται στις επιταγές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής** (διαφάνεια, απουσία διακρίσεων κλπ.). Η χορήγηση φορολογικών πλεονεκτημάτων δεν προϋποτίθεται, αλλά ούτε και αποκλείεται. Όλα τα στοιχεία είναι προαιρετικά τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους και μπορούν, ανάλογα με τις συγκεκριμένες ανάγκες της επιχείρησης, να συνδυασθούν μεταξύ τους.

⁽³⁾ COM(2002) 364 τελικό

⁽⁴⁾ The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27, Βερολίνο, 2009· <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>. Η περίληψη διατίθεται στη διεύθυνση <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/> στα Γερμανικά, Γαλλικά και Αγγλικά.

⁽⁵⁾ Για τα πορίσματα βλ. J. Lowitzsch et al., «Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa», Βερολίνο/Παρίσι/Βρυξέλλες 2008· Ρώμη 2009, Κρακου 2010· διαθέσιμο στη διεύθυνση <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/> στα Γερμανικά, Γαλλικά και Αγγλικά

2.3.3 Η έκθεση PEPPER IV περιέχει τον ισχυρισμό ότι ένα μοντέλο ΣΕ που μπορεί να χρησιμοποιηθεί διεθνώς και προωθείται με ενιαίο τρόπο σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ θα ενίσχυε την ελκυστικότητα της ΣΕ για όλους τους συμμετέχοντες. Ιδίως οι επιχειρήσεις με εγκαταστάσεις σε περισσότερες χώρες θα επωφελούνταν από τον περιορισμό της διοικητικής επιβάρυνσης μέσω ενός ενιαίου μοντέλου, το οποίο βελτιώνει παράλληλα τη δυνατότητα μεταφοράς από ένα κράτος σε άλλο. Οι ΜΜΕ θα επωφελούνταν από απλά, ενιαία και συγκρίσιμα μοντέλα ΣΕ.

2.3.4 Έως την επεξεργασία ενός τέτοιου πανευρωπαϊκού μοντέλου θα πρέπει **εν τω μεταξύ να προωθηθεί η αμοιβαία αναγνώριση** των διαφορετικών μορφών οικονομικής συμμετοχής που εφαρμόζονται σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης αντιμετώπισής τους με φορολογικά μέτρα.

3. Επιχειρήματα υπέρ της περαιτέρω διάδοσης ΣΕ

3.1 Πλεονεκτήματα της οικονομικής συμμετοχής για τις επιχειρήσεις

- I. Όσον αφορά τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», η εφαρμογή της ΣΕ μπορεί να βοηθήσει τις επιχειρήσεις στην Ευρώπη και ιδίως τις **ΜΜΕ να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους** αυξάνοντας την ταυτοποίηση με την εταιρία και την αφοσίωση των ειδικευμένων εργαζομένων τους σε καλές αλλά και σε δύσκολες περιόδους. Η ΣΕ παρέχει με τον τρόπο αυτόν βιώσιμη ασφάλεια για το μέλλον.
- II. Μέρος των κερδών της επιχείρησης διανέμεται επί τόπου στους εργαζομένους, γεγονός που συνεισφέρει στην αύξηση της **περιφερειακής αγοραστικής δύναμης**.
- III. Η ΣΕ είναι δυνατόν να βοηθήσει στην **αντιμετώπιση των δημογραφικών μεταβολών** διότι προσφέρει ελκυστικότερο τόπο εργασίας και διαβίωσης στους περιζήτητους εξειδικευμένους υπαλλήλους. Αυτό **συνβάλλει στην προσέλκυση εξειδικευμένου προσωπικού** στο εργατικό δυναμικό.
- IV. Η αύξηση της υποκίνησης των εργαζομένων μέσω της ΣΕ συνεισφέρει και στην αύξηση της **παραγωγικότητας της επιχείρησης** καθώς και στη **βελτίωση της ποιότητας της εταιρικής διακυβέρνησης**.
- V. Η ΣΕ, είτε είναι διαμορφωμένη ως ξένο είτε ως ίδιο κεφάλαιο, μπορεί να αυξήσει την απόδοση ιδίων κεφαλαίων ή τον λόγο κεφαλαιακής επάρκειας μιας επιχείρησης. **Αυτό μπορεί να διευκολύνει την προσέλκυση ξένου κεφαλαίου, καθώς και να βελτιώσει την αξιολόγηση της πιστοληπτικής ικανότητας της επιχείρησης.**

VI. Η εφαρμογή της ΣΕ κατά την μεταβίβαση της επιχείρησης, μέσω της ολικής ή μερικής μεταβίβασης της εταιρίας στους εργαζομένους της, μπορεί να αποτελέσει κατάλληλο μέσο εξασφάλισης της συνέχισης λειτουργίας των ΜΜΕ και των οικογενειακών επιχειρήσεων⁽⁶⁾.

3.2 Πλεονεκτήματα της οικονομικής συμμετοχής για τους εργαζόμενους

- I. Μέσω της ΣΕ **οι εργαζόμενοι μπορούν οικειοθελώς να απολαύουν** πρόσθετου εισοδήματος πέραν αυτού που αποκομι-

ζουν από την εργασία και/ή που έχει συμφωνηθεί στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

II. Έτσι δίδεται στους εργαζόμενους η δυνατότητα για **ευκολότερη και μακροπρόθεσμη επένδυση** και αυτό μπορεί να συμβάλει στην εξασφάλιση πρόσθετων πόρων για τη μετά την συνταξιοδότηση ζωή τους.

III. Οι εργαζόμενοι που έχουν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν στην επιχείρηση αισθάνονται ότι, λόγω της συνεισφοράς τους στα κέρδη της εταιρίας, εισακούονται περισσότερο. **Αισθάνονται μεγαλύτερη αναγνώριση.**

IV. Η ΣΕ τους προσφέρει τη δυνατότητα να αυξήσουν την αυτονομία τους στον χώρο εργασίας και να **συνβάλουν στη χάραξη της στρατηγικής της επιχείρησης για το μέλλον**. Με τον τρόπο αυτό συνβάλλουν στη μακροπρόθεσμη εξασφάλιση της θέσης εργασίας τους.

V. Ως πρόσθετο στοιχείο, πέραν του σταθερού εισοδήματος, **η ΣΕ βελτιώνει την οικονομική κατάσταση** και αποτελεί στήριγμα σε περιπτώσεις κρίσης ή ασταθούς επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

VI. Δεδομένου ότι η αγορά εργασίας γίνεται ολοένα και πιο ευρωπαϊκή, θα ήταν λογικό να μπορούν οι μορφές **ΣΕ ενός κράτους** να αναγνωρισθούν και να μεταφερθούν, σε περίπτωση μεταφοράς της επαγγελματικής δραστηριότητας, σε άλλο κράτος.

VII. Σε **περιπτώσεις αναδιάρθρωσης ή κρίσης** που διαπιστώνονται και αντιμετωπίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους, οι εργαζόμενοι, που διατηρούν την εργασία τους και τον μισθό τους, μπορεί να υποστηρίξουν - προσωρινά - την επιχείρηση στην οποία απασχολούνται, προκειμένου να εξασφαλίσουν την θέση εργασίας τους.

3.3 Επιχειρηματική διαδοχή και συμμετοχή στο κεφάλαιο

3.3.1 Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή⁽⁷⁾ υπενθυμίζει ότι, δεδομένης και της γήρανσης του πληθυσμού της Ευρώπης, το ένα τρίτο των επιχειρηματιών στην ΕΕ, και ιδίως αυτοί που διευθύνουν οικογενειακές επιχειρήσεις, θα διακόψουν εντός των προσεχών δέκα ετών την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Αυτό θα έχει ως συνέπεια μια **τεράστια αύξηση των μεταβιβάσεων επιχειρήσεων**, από την οποία θα επηρεάζονται ετησίως περί τις 690 000 μη εισηγμένες επιχειρήσεις και περί τα 2,8 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, ως ο μεγαλύτερος εργοδότης, αποτελούν ουσιαστικής σημασίας παράγοντα της πολιτικής για την αγορά εργασίας. Συναφές είναι επίσης το ερώτημα, εάν οι επιχειρήσεις που επηρεάζονται από τη διαδοχή γενεών, καθώς και οι θέσεις εργασίας που σχετίζονται με αυτές, μπορούν να διατηρηθούν. Κατά την αντιμετώπιση της αυξανόμενης ανάγκης να συνεχιστεί η λειτουργία επιχειρήσεων μπορεί να εφαρμοστεί ένα κατάλληλα διαμορφωμένο **μοντέλο ΣΕ ως πρότυπο για την επιχειρηματική διαδοχή**.

⁽⁶⁾ Αυτό το ζήτημα επισημαίνεται ήδη στη σύσταση της Επιτροπής «Περί της μεταβίβασης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων» 94/1069/ΕΚ, επιβεβαιώνεται δε στην ανακοίνωση της Επιτροπής για τη μεταβίβαση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΕΕΙ C 93/2, 28.3.1998).

⁽⁷⁾ Στην ανακοίνωση της με τίτλο «Εφαρμογή του κοινοτικού προγράμματος της Λισσαβώνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση» (COM(2006) 117 τελικό).

3.3.2 Για την επιχειρηματική διαδοχή, ιδιαίτερα χρήσιμα μπορεί να αποδειχθούν τα **μοντέλα ESOP** (βλ. παράρτημα). Κύρια πτυχή του μοντέλου ESOP αποτελεί το γεγονός ότι σχεδιάστηκε ειδικά για μη εισηγμένες επιχειρήσεις. Ενθαρρύνει τους ιδιοκτήτες να μεταβιβάσουν την επιχείρησή τους στους εργαζομένους τους και να μην την πωλήσουν σε τρίτους και προβλέπει τη σταδιακή απόκτηση ποσοστού έως 100 % από το προσωπικό. Αυτό παρέχει τη δυνατότητα σε ιδιοκτήτες που επιθυμούν να μεταβιβάσουν το μερίδιό τους να προβούν στην πώληση δίχως να εξαναγκάσουν και τους εναπομείναντες συνιδιοκτήτες σε πώληση. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι δεν απαιτείται να εισφέρουν ίδιο κεφάλαιο, διότι η απόκτηση της επιχείρησης από τους εργαζομένους της χρηματοδοτείται μέσω της συμμετοχής στα κέρδη της επιχείρησης επιπλέον του μισθού. Για τον λόγο αυτόν, το σχέδιο αυτό δεν κρύβει στην ουσία κάποιον επιπρόσθετο κίνδυνο για τους εργαζομένους. Εάν απαιτείται η βραχυπρόθεσμη εξαγορά ενός μεγαλύτερου μεριδίου, τότε προκρίνεται η λήψη δανείου με επταετή περίοδο αποπληρωμής κατά μέσο όρο, η οποία χρηματοδοτείται από τα κέρδη της επιχείρησης.

3.3.3 Για την περίπτωση της επιχειρηματικής διαδοχής θα πρέπει να γίνει σαφής αναφορά στο δοκιμασμένο **μοντέλο του συνεταιρισμού** όσον αφορά το μελλοντικό ευρωπαϊκό πλαίσιο. Υπάρχουν παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών (βλ. παράρτημα) για την εξαγορά από το προσωπικό υπό τη μορφή συνεταιρισμού, όπου απετράπη το κλείσιμο της επιχείρησης λόγω αδυναμίας εξεύρεσης διαδόχου. Η ΕΟΚΕ εκτιμά ότι αυτό το πολύ ιδιαίτερο ζήτημα της σχέσης οικονομικής συμμετοχής και επιχειρηματικής διαδοχής θα πρέπει να εξεταστεί σε ξεχωριστό έγγραφο.

3.4 Κρίση στην επιχείρηση και συμμετοχή στο κεφάλαιο

3.4.1 Οι επιχειρήσεις είναι δυνατό να διέλθουν οικονομικά δυσχερείς περιόδους. Σε τέτοιες καταστάσεις **προτάσσεται η διατήρηση της λειτουργίας της επιχείρησης**. Σε περίπτωση που μια αναδιάρθρωση ή κρίση αντιμετωπίζεται από κοινού από εργοδότες και εργαζομένους, θα πρέπει, υπό τέτοιες εξαιρετικές περιστάσεις, να είναι δυνατή μια οικονομική συμμετοχή, ωστόσο, πρέπει να εξεταστούν πιθανά μειονεκτήματα μιας τέτοιας συμμετοχής. Σε αυτήν την περίπτωση το ζητούμενο είναι μια βιώσιμη λύση, η οποία επιτρέπει τη μακροπρόθεσμη συμμετοχή των εργαζομένων οι οποίοι διασφάλισαν τη θέση και τις αποδοχές τους (λαμβάνομένων υπόψη του συστήματος ευελιξίας με ασφάλεια και των περιόδων ανεργίας και επανεκπαίδευσης) στην ανάκαμψη της επιχείρησης και της οικονομίας. Το δικαιολογημένο ίδιο συμφέρον των εργαζομένων για τη βιωσιμότητα και, συνακόλουθα, για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία ασκεί με τον τρόπο αυτό θετική επίδραση στην εταιρία.

3.4.2 Η οικονομική συμμετοχή εργαζομένου στην εταιρία, στην οποία εργάζεται, θεωρείται συχνά ως **διπλός κίνδυνος**. Οι επικριτές της ΣΕ ισχυρίζονται παγίως ότι, σε περίπτωση πτώχευσης, τίθεται σε κίνδυνο, πέραν της θέσης εργασίας, και το κεφάλαιο που εισέφεραν οι εργαζόμενοι. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ της συμμετοχής στο κεφάλαιο, όπου οι αποδοχές από την εργασία δεν επηρεάζονται (**«on top»**) και στη συμμετοχή όπου ποσά από τις οικονομίες του εργαζομένου επενδύονται στην επιχείρηση, στην οποία εργάζεται. Για την τελευταία περίπτωση, εφόσον προκύψει εκκαθάριση ή πτώχευση, οι αξιώσεις των εργαζομένων θα πρέπει να ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα, ήτοι πριν από εκείνες των υπόλοιπων πιστωτών. Επίσης, θα πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω λύσεις όπως η **ανάληψη του κινδύνου από περισσότερους φορείς ή η αντασφάλιση** για περιπτώσεις που αφορούν διασυννοιακή δραστηριότητα.

3.5 Εταιρική διακυβέρνηση και συμμετοχή στο κεφάλαιο

3.5.1 Ανεξαρτήτως άλλων μορφών σύμπραξης και συμμετοχής σε αποφάσεις της επιχείρησης, οι συμμετοχές στο κεφάλαιο μπορούν να οδηγήσουν, ανάλογα με τη διαμόρφωσή τους, **σε συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, για παράδειγμα μέσω του δικαιώματος ψήφου των μετόχων**. Στις περιπτώσεις συμμετοχής με τη μορφή μετοχών, τα δικαιώματα ψήφου που απορρέουν από τις μετοχές μπορούν να ασκηθούν είτε ατομικά είτε συλλογικά, για παράδειγμα μέσω μιας εταιρίας συμμετοχής.

3.5.2 Οι επιχειρήσεις που εκδίδουν σε μεγαλύτερο ποσοστό **μετοχές εργαζομένων** διαθέτουν μια απαιτητική, πλην όμως **υπομονετική και πιστή ομάδα μετόχων**, ήτοι τους ίδιους τους εργαζομένους τους. Αυτό επιτρέπει στις εν λόγω επιχειρήσεις να αντισταθούν στον βραχυπρόθεσμο προσανατολισμό που επικρατεί σήμερα στις οικονομικές αγορές. Η εν λόγω μορφή ΣΕ έχει ως επιθυμητή συνέπεια τις **βιώσιμες αποφάσεις σχετικά με την επιχείρηση** και την εφαρμογή της **μακροπρόθεσμης εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (CSR)** αντί της υπερβολικής διάθεσης διακινδύνευσης από την πλευρά των διαχειριστών.

3.5.3 Η συμμετοχή των εργαζομένων ως μετόχων προωθεί τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των επιχειρήσεων. Αυτό οδηγεί πιθανότατα σε σωστή **εταιρική διακυβέρνηση**, η οποία συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης.

3.5.4 Όσοι συμμετέχουν στην επιχείρηση με την ίδια τους τη θέση εργασίας αποζητούν ασφαλώς την πλήρη διαφάνεια σχετικά με τα αποτελέσματα της επιχείρησης και τη συμμετοχή στις αποφάσεις της επιχείρησης. Από αυτή την άποψη η συμμετοχή που βασίζεται σε δικαιώματα συνιδιοκτησίας συμπληρώνει τη συμμετοχή που βασίζεται σε δικαιώματα πληροφόρησης, διαβούλευσης και συναπόφασης.

3.6 Συμμετοχή στο κεφάλαιο και συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων

3.6.1 Παρά τις ανησυχίες περί του αντιθέτου, ιδίως σε επιχειρήσεις χωρίς προηγούμενη οικονομική συμμετοχή, **η ΣΕ δεν περιορίζει την αυτονομία του επιχειρηματία**, αλλά αντιθέτως τον υποστηρίζει στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

3.6.2 Η υποστήριξη από εργαζομένους της επιχείρησης, πέραν των άλλων μεριδιούχων, και η επιδίωξη κοινών στόχων αποτελούν πλεονεκτήματα για τους μετόχους μιας επιχείρησης. Η θετική **συμμετοχή των εργαζομένων μέσω της άσκησης περιουσιακών δικαιωμάτων** και η συνεπαγόμενη ευθύνη κάθε συμμετέχοντα εργαζομένου μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης⁽⁸⁾, η δε δυνατότητα ανταλλαγής προτάσεων για την επιχειρηματική στρατηγική θα εμπλουτίζε τις διαθέσιμες επιλογές όσον αφορά τις αποφάσεις για την επιχείρηση στο πλαίσιο των προαναφερθέντων περιορισμών. Οι εργαζόμενοι μέτοχοι πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους άλλους μετόχους

3.6.3 Τέλος, πρέπει να διευκρινιστεί ότι τα ιδιοκτησιακά δικαιώματα μέσω ΣΕ δεν πρέπει και δεν είναι δυνατόν να μεταβάλουν ούτε τα υφιστάμενα δικαιώματα συναπόφασης στα κράτη μέλη όπου εφαρμόζονται ούτε τη συμβατικά προσδιορισμένη σχέση εργασίας. Τα εν λόγω δικαιώματα παραμένουν αναλλοίωτα από τη ΣΕ.

⁽⁸⁾ Όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην Αυστρία, όπου υφίσταται η δυνατότητα να εφαρμοστεί η ΣΕ ως κοινή εταιρία συμμετοχών.

4. Μια ευρωπαϊκή προσέγγιση: συστατικά στοιχεία για πρακτικά προβλήματα και λύσεις

Η ανάπτυξη και η προώθηση μοντέλων ευρωπαϊκής ΣΕ που είναι κατανοητά και πρακτικώς εφαρμόσιμα θα έχουν μεγάλη πολιτική σημασία για τη διαμόρφωση του ευρωπαϊκού οικονομικού και κοινωνικού χώρου. Κατά βάση, η συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων σε τέτοια μοντέλα θα πρέπει να παραμείνει οικειοθελής. Η χρηματοδότησή τους προέρχεται από αποδοχές επιπλέον αυτών που αποκομίζονται μέσω της εργασίας ή της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή από διανεμόμενες συμμετοχές στην κερδοφορία.

4.1 Συνδυασμός συμμετοχής στο κεφάλαιο και συμμετοχής στην κερδοφορία ως μελλοντική τάση της ΣΕ

4.1.1 Για την περίπτωση μιας συμμετοχής στην κερδοφορία βάσει μετοχών με ελάχιστη διάρκεια διακράτησης θα πρέπει, λαμβάνοντας υπόψη την ετεροχρονισμένη φορολογία, να διακρίνονται τρία βήματα:

- Η αρχική φάση συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης.
- Μια ενδιάμεση φάση, κατά την οποία οι σωρευμένοι πόροι επενδύονται σε μια συμμετοχή στην επιχείρηση.
- Η τελική φάση, κατά την οποία τα μερίδια που αποκτήθηκαν τίθενται ελεύθερα στη διάθεση των εργαζομένων.

4.1.2 Υπάρχουν ήδη μορφές συμμετοχής στο κεφάλαιο, στις οποίες η απόκτηση μεριδίου μέσω εταιρίας επενδύσεων βασιζόμενης σε συμφωνία εμπιστού διαχείρισης χρηματοδοτείται με πόρους από τη συμμετοχή στην κερδοφορία, επιπλέον του ποσού των απολαβών από την εργασία. Στις περιπτώσεις αυτές δημιουργείται συνήθως μια ανεξάρτητη εταιρία συμμετοχών⁽⁹⁾, η οποία διαχειρίζεται τα μερίδια των εργαζομένων ως εταιρία επενδύσεων βασιζόμενη σε συμφωνία εμπιστού διαχείρισης. Η διοίκηση των εταιριών συμμετοχής θα πρέπει να λειτουργεί δημοκρατικά βάσει ψηφοφοριών μεταξύ όλων των μετόχων-εργαζομένων, χωρίς να επηρεάζεται από τους διαχειριστές της επιχείρησης. Παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών για εταιρίες συμμετοχών ευρίσκονται στις ακόλουθες εταιρίες: AUCHAN (Γαλλία)⁽¹⁰⁾, HOMAG AG (Γερμανία)⁽¹¹⁾, Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG (Γερμανία)⁽¹²⁾, Voestalpin AG (Αυστρία)⁽¹³⁾, Oktogonen Stiftung (Σουηδία)⁽¹⁴⁾, Herend-ESOP (Ουγγαρία)⁽¹⁵⁾, Tullis Russel ESOP (HB)⁽¹⁶⁾, Eircom-ESOP⁽¹⁷⁾ και Aerlingus-ESOP (Ιρλανδία)⁽¹⁸⁾.

⁽⁹⁾ Στην ηπειρωτική Ευρώπη συνήθως είναι ΕΠΕ, ίδρυμα ή σωματείο και σε αγγλοαμερικανικά κράτη είναι σύμπραξη (τραστ).

⁽¹⁰⁾ Στόχος: η προώθηση της αφοσίωσης και η παροχή κινήτρων στους εργαζομένους· βλ. <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

⁽¹¹⁾ Στόχος: χρηματοδότηση της ανάπτυξης· <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

⁽¹²⁾ Στόχος: απόσπαση από τον όμιλο EADS· <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, σελ. 32 και επόμενες.

⁽¹³⁾ Στόχος: ιδιωτικοποίηση και στρατηγική συμμετοχή· http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

⁽¹⁴⁾ Στόχος: η προώθηση της αφοσίωσης και η παροχή κινήτρων στους εργαζομένους· βλ. Handelsbanken, Annual Report 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentstv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentstv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), σελ. 53, 56.

⁽¹⁵⁾ Στόχος: ιδιωτικοποίηση καθώς και προώθηση της αφοσίωσης και παροχή κινήτρων στους εργαζομένους· <http://www.herend.com/en/manufacturing/story/>, χωρίς λεπτομέρειες για το πρόγραμμα ESOP, βλ. έτος 1992.

⁽¹⁶⁾ Στόχος: επιχειρηματική διαδοχή· <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

⁽¹⁷⁾ Στόχος: ιδιωτικοποίηση και στρατηγική συμμετοχή· <http://www.esop.eircom.ie/>.

⁽¹⁸⁾ Στόχος: ιδιωτικοποίηση και στρατηγική συμμετοχή· <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.1.3 Για να καταστεί δυνατή η περαιτέρω διάδοση των εταιριών συμμετοχής, θα πρέπει να εξεταστούν τα αναγνωρίσιμα παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών (βλ. παραρτήματα).

4.2 Φορολογικά κίνητρα και αμοιβαία αναγνώριση μοντέλων ΣΕ

4.2.1 Τα φορολογικά κίνητρα αποδεδειγμένα⁽¹⁹⁾ δεν αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση της συμμετοχής των εργαζομένων, είναι ωστόσο **αποτελεσματικό μέσο για την προώθηση της διάδοσης της** στα κράτη όπου παρέχεται αυτή η δυνατότητα. Παρόλο που αποτελούν το συνηθέστερο μέσο προώθησης, εντούτοις ένα ευρωπαϊκό μοντέλο το οποίο θα θέσπιζε, με δεσμευτικό τρόπο, φορολογικά κίνητρα θα υπερέβαινε τις αρμοδιότητες της ΕΕ και θα προσέκρουε σε εθνικές νομοθετικές αρμοδιότητες. Δεδομένου όμως ότι στην πραγματικότητα η επιχειρηματική δραστηριότητα και η επαγγελματική σταδιοδρομία λαμβάνουν ολοένα περισσότερο διασυνοριακό χαρακτήρα, η ΣΕ, που περιορίζεται στο εθνικό επίπεδο, δεν μπορεί να διαδοθεί στον επιθυμητό βαθμό σε ολόκληρη την Ευρώπη. Επομένως, προκειμένου να είναι εφικτή η ΣΕ από θυγατρικές του εξωτερικού, απομένει συνήθως ως μόνη λύση η καταφυγή σε ακριβές υπηρεσίες εμπειρογνομώνων, οι οποίες συνιστούν οικονομική επιβάρυνση συχνά αποτρεπτική για την πραγματοποίηση της ΣΕ. Ένα **πρωιαιρετικό, ομοιογενές και απλό μοντέλο κινήτρων με πανευρωπαϊκή εξίσωση της φορολογίας και του ύψους των κινήτρων** θα μπορούσε να αυξήσει σημαντικά τις περιπτώσεις υλοποίησης ΣΕ, διότι με αυτόν τον τρόπο μπορούν να διαμορφωθούν εύκολα προτάσεις που αφορούν ολόκληρους ομίλους εταιριών⁽²⁰⁾.

4.2.2 Ως ελάχιστος κοινός παρονομαστής θα μπορούσε να οριστεί η **ετεροχρονισμένη φορολογία**, η οποία θα αποτελούσε θεμέλιο του προτεινόμενου μοντέλου.

4.2.3 Προτού εξευρεθεί ένα ευρωπαϊκό μοντέλο με ενιαία φορολογικά πλεονεκτήματα, θα πρέπει να επιδιωχθεί η **αμοιβαία αναγνώριση των μοντέλων** των μεμονωμένων κρατών μελών της ΕΕ. Αυτό θα συμβάλει ώστε να καταστούν οι ΣΕ ελκυστικότερες και πρακτικά εφαρμόσιμες ακόμα και χωρίς ενιαία ευρωπαϊκή λύση.

4.2.4 Εκτός από τα φορολογικά κίνητρα, οι επιχειρήσεις μπορούν και αυτές να προσφέρουν κίνητρα με τη μορφή εκπτώσεων.

4.3 ΣΕ σε συνεταιρισμούς

4.3.1 **Οι συνεταιρισμοί παραγωγής αποτελούν καλό παράδειγμα** ΣΕ, ιδίως στις περιπτώσεις όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι αποτελούν παράλληλα και συνιδιοκτήτες. Σύμφωνα με τις παγκοσμίως αναγνωρισμένες αξίες και αρχές του συνεταιρισμού, όλοι οι εργαζόμενοι-μέλη διατηρούν απεριόριστο δικαίωμα συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων⁽²¹⁾. Έχει αποδειχθεί εμπειρικά ότι, όταν οι εργαζόμενοι είναι ιδιοκτήτες της επιχείρησης, την ελέγχουν και τη διαχειρίζονται, τα εγγυημένα αυτά δικαιώματα οδηγούν σε καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης και σε αυξημένες δυνατότητες επιβίωσης κατά τη διάρκεια κρίσεων· με τον τρόπο αυτόν επιτυγχάνεται η μακροπρόθεσμη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους στην περιοχή όπου διαμένουν. Μια νομικώς θεσπισμένη εκπροσώπηση των συμφερόντων θα προωθήσει τη δημιουργία πλαισίου για την ενίσχυση της οικονομικής συμμετοχής.

⁽¹⁹⁾ Βλ. έκθεση PEPPER IV, μέρος I, κεφάλαιο IV, σελίδες 56-58.

⁽²⁰⁾ Βλ. Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

⁽²¹⁾ Βλ. για παράδειγμα τη σύσταση 193 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που αφορά την προώθηση των συνεταιρισμών.

4.4 Η ΣΕ στις δημόσιες υπηρεσίες

4.4.1 Η προσφορά ΣΕ προκύπτει συνήθως στις ανώνυμες εταιρίες ή τις εταιρίες περιορισμένης ευθύνης, καθότι σε αυτές τις περιπτώσεις η πρακτική εφαρμογή είναι σχετικά απλούστερη. Ορισμένες μορφές επιχειρήσεων, ιδίως μη κερδοσκοπικές – καθώς και οι εργαζόμενοί τους – αποκλείονται εξ ορισμού από αυτήν τη δυνατότητα (δημόσιες υπηρεσίες, μη κερδοσκοπικές εταιρίες) ή μπορούν να εφαρμόσουν ένα μοντέλο με εξαιρετικά δύσκολο τρόπο (όμιλοι επιχειρήσεων, ιδρύματα κλπ.). Σε αυτούς τους τομείς υπάρ-

χει όμως μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων και συνεπώς εργαζομένων, στους οποίους δεν παρέχεται επί του παρόντος δυνατότητα για ΣΕ.

4.4.2 Με την επιφύλαξη της αρχής της επικουρικότητας θα πρέπει συνεπώς να τεθεί ως στόχος η δημιουργία μοντέλου το οποίο παρέχει δυνατότητα οικονομικής συμμετοχής στους εργαζόμενους **όλων των επαγγελματικών ομάδων και όλων των επιχειρηματικών μορφών** λαμβάνοντας, όμως, υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση του δημόσιου τομέα...

Βρυξέλλες, 21 Οκτωβρίου 2010.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Staffan NILSSON
